

# **FAKTOR PENDORONG PENINGKATAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA WANITA SEKTOR INDUSTRI, PERDAGANGAN DAN JASA DI KALIMANTAN TIMUR**

**Siti Maria**

*Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*

## **ABSTRACT**

*This research is a quantitative study in causality model that testing hypotheses. Testing the hypothesis that some suspect the influence of several variables that affect the productivity of Women Labor. Respondents will be examined in several cities in Kalimantan Timur, the research area of Samarinda, Balikpapan and Bontang City. Sampling methods using purposive sampling method and sampling quoted. From the data obtained from the BPS, the population of the three towns that fit the criteria of this study was totaled 53,342 female workers. Using Slovin formula, obtained samples of 397 respondents. From 397 questionnaires distributed, only 134 were returned, and 93 respondents that can be processed data. The analysis using Multiple linear regression analysis with ordinary least squares method. The results showed that education had no significant effect on Female Labor Productivity. Then, higher wage given the higher productivity of Women's Labor. Wage increase is because the cost of living decent prices rise due to the ever increasing needs of the economy. The higher the incentives given higher the Women's Labor Productivity, incentives given to female employees will be able to improve the performance of the individual, through increased productivity. Social Insurance no significant effect on Women's Labor Productivity, presence or absence of social security, it does not provide a significant impact on women's increased labor productivity.*

**Keywords :** *Education; Wages; Incentives; Sosial Insurance and Productivity*

## **I. Pendahuluan**

Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi. Di Indonesia sendiri, dimana jumlah penduduk mencapai 220 juta orang,

mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar sekali untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.

Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut, khususnya tenaga kerja wanita.

Kesadaran wanita dan khususnya wanita menikah dalam memasuki pasar kerja didorong oleh berbagai faktor. Adapun faktor tersebut adalah faktor ekonomi yaitu ingin meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan faktor sosial yaitu adanya unsur *prestige* (gengsi) terutama bagi wanita yang berpendidikan tinggi dan menganggap bekerja merupakan salah satu pembuktian atau aktualisasi diri. Oleh karena itu banyak wanita menikah merasa bekerja di luar rumah mempunyai nilai yang lebih tinggi daripada di sektor domestik rumah tangga, walaupun upah yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginan.

Penelitian Tambunan, (2012) tingkat produktivitas tenaga kerja digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Jadi, produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Pada tahun 1980, persentase angkatan tenaga kerja wanita yang bekerja hanya sebesar 35,2%; pada tahun 1990 persentase tersebut meningkat menjadi 38,6% dan terus meningkat pada tahun 2000 sebesar 45,2% sampai pada tahun 2010 menjadi

sebesar 64,67%. (BPS Sakernas, 2010). Peningkatan tersebut timbul tidak karena faktor kebutulan, namun dikarenakan peranan wanita di pasar kerja sudah cukup baik. Hal ini diikuti dengan majunya pendidikan yang sedikit banyak memberi andil terhadap meningkatnya partisipasi tenaga kerja wanita, dan yang patut menjadi perhatian dalam peningkatan tersebut adalah masuknya wanita menikah ke dalam angkatan kerja. Peningkatan tersebut diakibatkan oleh meningkatnya upah riil di pasar kerja.

## II. Kerangka Teori dan Hipotesis

### 2.1. Ketenagakerjaan

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM dapat diartikan sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Simanjuntak, 2001). Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal (BPS, 2009). Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

### 2.2. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu produksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besarnya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besarnya permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu. Oleh karenanya, permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*). Sementara besarnya orang yang diterima bekerja dipengaruhi oleh faktor penawaran tenaga kerja dan permintaan barang tersebut.

Besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Simanjuntak, 2001). Seperti halnya dengan hukum penawaran barang, dimana semakin tinggi harga maka penawaran barang akan meningkat, begitu juga dengan penawaran tenaga kerja. Pada tingkat upah yang lebih tinggi penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam

rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah. Dan pada tingkat upah yang lebih rendah, jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga produsen akan meminta lagi tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja akan kembali meningkat.

### 2.3. Produktifitas

Produktivitas menurut Sudomo, mempunyai berbagai pengertian terpenting sebagai berikut:

- 1) Produktivitas ialah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input)
- 2) Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut : Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
- 4) Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya adalah sasaran pembangunan nasional. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan jam kerja (*input per man hour*).

### 2.4. Manfaat Pemasyarakatan Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negarayang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah :

- a) Meningkatkan produktivitas nasional  
Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standard hidup yang lebih baik. Standard hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan, terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan, yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.
- b) Meningkatkan produktivitas regional  
Di tingkat regional, masing-masing propinsi/ Kota/ Kabupaten saling berlomba untuk berkreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat

produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

c) Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah, untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama, yang perlu dikembangkan serta subsektor apa saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

## **2.5. Partisipasi Angkatan Kerja Wanita dalam Perekonomian**

Menurut Sumarsono (2008), peningkatan partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi karena: Pertama, adanya perubahan pandangan dan sikap masyarakat tentang sama pentingnya pendidikan bagi kaum wanita dan pria, serta makin disadari perlunya kaum wanita ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Kedua, adanya kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dari kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri.

Dalam model rumah tangga (Kaufman & Hotchkiss, 1999), dapat disimpulkan bahwa wanita menikah mempunyai waktu alternatif yang dapat dihabiskan dalam pasar kerja, waktu luang, sekaligus kegiatan nonpasar (mengasuh anak atau mengurus rumah), sedangkan pria dewasa cenderung menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Dan dalam model ini dijelaskan juga adanya keputusan bersama dalam rumah tangga dalam mengalokasikan waktu untuk bekerja dan untuk waktu luang.

Terdapat banyak hasil kajian empiris sebelumnya yang berkaitan dengan analisis peranan wanita. Salah satunya Timmer, Eccles dan O'Brien (dalam Elliana, 2007) mengemukakan bahwa ibu rumah tangga yang mempunyai anak dan sebagian masih balita akan menggunakan waktunya lebih banyak untuk mengasuh anak dan melakukan pekerjaan lain di rumah, sehingga waktunya sedikit yang dapat digunakan untuk bekerja di pasar atau beraktivitas pasar dan kaitannya dengan konsumsi juga dengan *cost of children*

## **2.6. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen**

### **2.6.1. Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita**

Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja. Menurut Siswidiyanto (2004) wanita yang bekerja adalah wanita yang mendapat kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih banyak. Pendidikan menimbulkan keinginan untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari serta menimbulkan kesadaran untuk mengembangkan bakatnya.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan

pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **2.6.2. Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita**

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009, dalam Tambunan, 2012). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Damayanti, 2011).

Menurut Bellante dan Jackson (1990), secara teoritis terdapat hubungan erat antara jumlah tenaga kerja dan pendapatan, karena tingkat pendapatan akan menghasilkan harga waktu sehingga sebagian orang cenderung menambah jam kerja untuk mendapatkan upah yang lebih besar. Pada sisi lain, bagi wanita dengan pendapatan yang tinggi cenderung akan mengurangi penggunaan alokasi waktu kegiatan kerja dan menambah waktu luangnya.

#### **2.6.3. Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita**

Pemberian Insentif kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi, pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa tambahan dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Teori upah wajar (alami) menurut David Ricardo, menerangkan bahwa insentif atau upah tambahan menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

#### **2.6.4. Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita**

Wanita pekerja memiliki keterbatasan dalam hal tenaga dan waktu, apalagi yang sudah menikah, tentu butuh jaminan sosial, baik jaminan kesehatan maupun jaminan hari tua. Ini tentu akan mendorong motivasi kerja dan produktivitas. Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Chodijah, 2006).

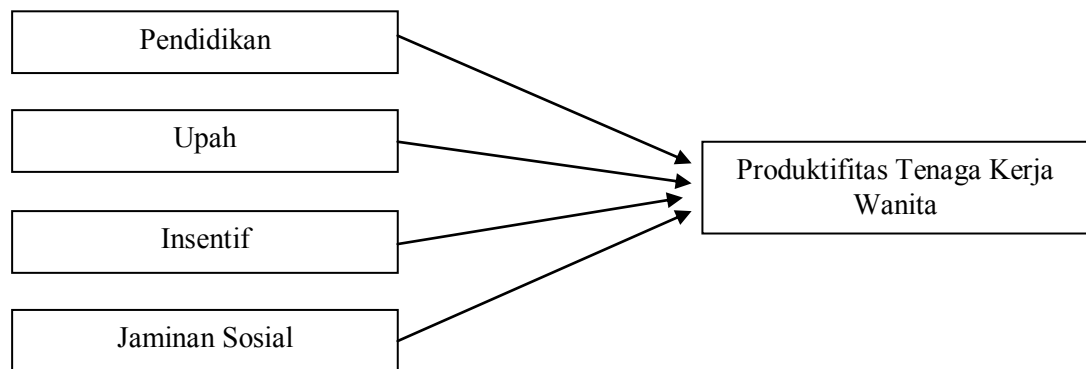
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Siswidiyanto, 2004). Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

## 2.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada hubungan antar variabel tersebut, maka dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Semakin tinggi Pendidikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita
- H<sub>2</sub>: Semakin tinggi upah yang diberikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita
- H<sub>3</sub>: Semakin tinggi Insentif yang diberikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita
- H<sub>4</sub>: Jaminan Sosial berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita

**Gambar 1 : Model Penelitian**



## III. Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas yang menguji hipotesis. Pengujian beberapa hipotesis yang menduga pengaruh beberapa variabel yang mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Wanita.

### 3.1. Variabel Penelitian

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Angka produktivitas tenaga kerja secara agregat diperoleh dengan membagi PDRB harga konstan dengan jumlah tenaga kerja dalam rupiah. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah pendapatan yaitu penjumlahan upah rata-rata dan insentif rata-rata, dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

Pendidikan merupakan lama tahun sukses sekolah atau pendidikan formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun.

Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada responden karena prestasi kerjanya per bulan. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah per bulan.

Insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja sebagai penghargaan atas prestasi pekerja diluar dari gaji pokok pekerja. Insentif dinyatakan dengan satuan Rupiah.

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan bagi responden dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami responden berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pemberian jaminan sosial dinyatakan ada, jika responden telah terdaftar sebagai penerima jaminan pada tempatnya bekerja. Jaminan sosial dinyatakan menggunakan variabel dummy, yaitu :  $D = 1$ , jika ada jaminan  $D = 0$ , jika lainnya.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Responden yang akan diteliti berada di beberapa Kota di Kalimantan Timur, dengan daerah penelitian Kota Samarinda, Kota Balikpapan dan Kota Bontang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan *quoted sampling*. *Purposive Sampling* adalah sampel yang dipilih dengan cermat dan terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel itu, sedangkan *quoted sampling* adalah metode memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah atau kuota yang diinginkan. (Soeratno, 2003).

Kota Samarinda, Kota Balikpapan dan Kota Bontang dipilih mewakili beberapa daerah di Kalimantan Timur, kota-kota ini merupakan kota yang memiliki jumlah angkatan kerja wanita yang bekerja cukup tinggi pada tahun 2012 yang bekerja pada sektor industri, perdagangan dan jasa. Dari data yang diperoleh dari BPS, jumlah populasi dari tiga kota itu yang sesuai dengan kriteria penelitian ini ada berjumlah 53.342 tenaga kerja wanita. Dengan menggunakan rumus slovin, diperoleh sampel sebesar 397 responden. Dari 397 kuesioner yang disebar, hanya 134 yang kembali, dan 93 responden yang bisa diolah datanya.

#### Model Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least-Square*). Secara matematis model tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 Ed + \beta_2 Sal + \beta_3 Int + D + e$$

$Y$  = Produktivitas tenaga kerja

$\beta$  = Koefisien Regresi

$Ed$  = Pendidikan

$Sal$  = Upah

$Int$  = Insentif

$D$  = Jaminan Sosial (Dummy)

## IV. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) antar variabel independen. Nilai cut off yang umum dipakai untuk

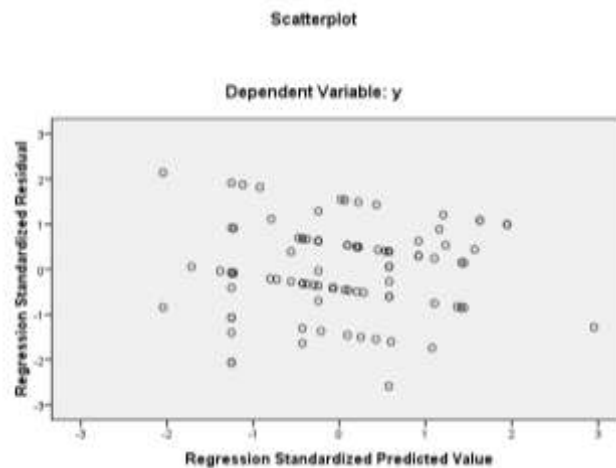


menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil regresi pada tabel 3 dibawah, diketahui semua variabel bebas memiliki VIF (Variance Inflation Factor) nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , sehingga menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (varians) antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai terikat dengan residualnya. Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan data bebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini diperoleh grafik plot sebagai berikut.

**Gambar 2 : Grafik Plot**



Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

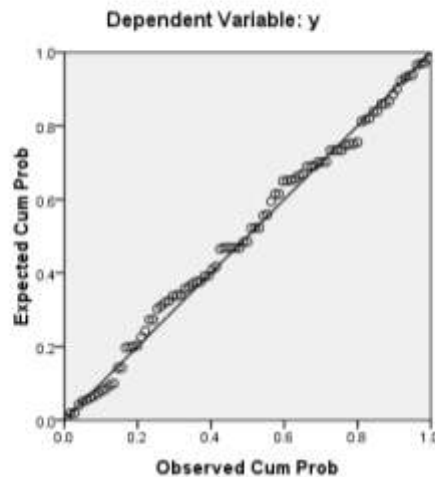
Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi data. Menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004). Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dan dengan melihat histogram dari residualnya. Persyaratan dari uji normalitas data adalah

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 3 : Grafik P-P Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Jika dilihat berdasarkan Gambar 3 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### 4.2. Uji Kelayakan Model

##### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ferdinand (2006:312), untuk menguji kelayakan model dalam analisis regresi, dapat digunakan koefisien determinasi R-square. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 1 : Koefisien Determinasi R-Square**

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Change Statistics		
				F Change	Sig	Durbin-Watson
1	0,752	0,566	0,187	18.786	0,000	1,712

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis regresi sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi produktifitas tenaga kerja wanita di Kalimantan Timur sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model ini. Menurut Ghazali (2005), secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, seperti dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan. Menurut Ferdinand (2006:312), R-square di atas 10% menandakan bahwa model regresi layak untuk diestimasi.

#### 4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan didepan, maka digunakan alat analisis Regresi Berganda, dengan menganalisis pengaruh 3 variabel bebas ditambah dengan 1 variabel dummy terhadap produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri, jasa dan perdagangan di beberapa Kota di Kalimantan Timur. Berikut ini hasil analisis regresi.

**Tabel 2 : Koefisien Regresi dan Hasil Uji T**

Variabel	Koefisien	t-statistik	sig	VIF
Constant	8,324			
X <sub>1</sub>	0,127	1,875	0,065	1,074
X <sub>2</sub>	134,213	3,435	0,008	1,181
X <sub>3</sub>	32,523	3,126	0,012	1,185
D	0,110	1,129	0,087	1,010

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,324 + 0,127E_d + 134,213S_{al} + 32,523I_{nt} + 0,110D + e$$

(1,875)      (3,435)      (3,126)      (1,129)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa semakin tinggi Pendidikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hal ini dapat dilihat dengan nilai t-statistik 1,875 kurang dari 1,960. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa produktifitas tidak sepenuhnya diorng oleh pendidikan yang tinggi, namun lebih pada kemampuan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja yang profesional / kompetitif, bukan hanya yang berpendidikan tinggi, namun lebih pada keahlian dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Semakin tinggi Upah yang diberikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hal ini dapat dilihat dengan nilai t-statistik 3,435 lebih besar dari 1,960. Variabel upah memiliki koefisien regresi sebesar 134,213, menunjukan setiap kenaikan upah per satu satuan akan meningkatkan produktifitas sebesar 134,213 persen. Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebagai tambahan informasi, dari seluruh kabupaten/kota di Provinsi Kaltim, Kota Samarinda, Balikpapan dan Bontang memiliki upah minimum tertinggi dan juga mampu menutupi KHL. Tidak mengherankan jika banyak angkatan kerja tertarik untuk bekerja di tiga Kota ini. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi,

maka produktifitas tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009). Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Semakin tinggi Insentif yang diberikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hal ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{\text{statistik}}$  3,126 lebih besar dari 1,960. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan wanita akan dapat meningkatkan kinerja individunya, melalui peningkatan produktifitasnya. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa semakin tinggi Jaminan Sosial berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Hal ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{\text{statistik}}$  1,129 kurang dari 1,960. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada tidaknya jaminan sosial, maka tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas tenaga kerja wanita. Memang sebenarnya bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Asyiek, dkk1994).

Karyawan merasa bahwa perusahaan pasti telah menyediakan jaminan., karena perusahaan atau Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

## **V. Kesimpulan dan Keterbatasan**

Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Produktifitas tidak sepenuhnya diorong oleh pendidikan yang tinggi, namun lebih pada kemampuan. Tenaga kerja yang profesional / kompetitif, bukan hanya yang berpendidikan tinggi, namun lebih pada keahlian dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi Upah yang diberikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka produktifitas tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Semakin tinggi Insentif yang diberikan semakin tinggi pula Produktivitas Tenaga Kerja Wanita, insentif yang diberikan kepada karyawan wanita akan dapat meningkatkan kinerja individunya, melalui peningkatan produktifitasnya. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita, ada tidaknya jaminan sosial, maka tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas tenaga kerja wanita. Karyawan merasa bahwa perusahaan pasti telah menyediakan jaminan., karena perusahaan atau Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Keterbatasan penelitian ini adalah metode sampling menggunakan *purposive sampling*, sehingga tidak dapat digeneralisasi pada objek dan tempat penelitian lainnya, kemudian masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas yang belum dimasukan dalam model, mengingat R-square yang masih rendah.

## Daftar Pustaka

- Asyiek, Fauzia., Marcelinus Molo, Syahri. 1994. *Wanita: Aktivitas Ekonomi dan Domestik: Kasus Pekerja Industri Rumah Tangga Pangan di Sumatera Selatan*. Yogyakarta: Pusat Penelitian dan Studi Kependudukan Universitas Gadjah Mada.
- Ballante, Don dan Jackson, Mark. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Biro Pusat Statistik. 2006. Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Jakarta.
- Chodijah, Rosmiyati. 2006. Nilai-nilai Ekonomi Rumah Tangga dalam Mempengaruhi Keputusan Wanita di Perkotaan Untuk Masuk Pasar Kerja di Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Hal : 85-95.
- Damayanti, Ariska. 2011. Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Faktor yang Mempengaruhinya (Studi Kasus 30 Responden Wanita Menikah di Kota Semarang). Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.
- Elliana, Novita dan Rita Ratiana. 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Kerja Wanita Pada PT. Agricinal Kelurahan Bentuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda. *EPP*. Vol 4. No 2, 2007:8-14.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Kaufman, Bruce E. dan Julie L. Hotchkiss. 2000. *The Economics of Labor Market*. Orlando: The Dryden Press.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: BPFE UI.
- Siswidiyanto. 2004. *Laporan Kegiatan Penelitian Tentang Pekerja Wanita Pada Industri Rumah Tangga Sandang Dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumah Tangga (Suatu Studi di Kecamatan Tulung Agung, Kabupaten Tulung Agung)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

- Sumarsono, Sonny. 2008. Profil dan Keterlibatan Pekerja Wanita pada Industri Rumah Tangga Pengolahan Pangan di Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 3, No 2.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2002. *Ekonometrika: Pengantar*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Tambunan, Vellina. 2012. Analisis pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (studi kasus Kec. Banyumanik dan kec. Gunungpati), penelitian Pascasajana Undip, Semarang, Tidak dipublikasikan.